

## 「男女間賃金格差の規定要因及びその変化（2000～2006）」概要

労働政策研究・研修機構

### 1. 分析の目的

厚生労働省「賃金構造基本統計調査（個人票）」（2000年、2006年）を用い、計量分析によって、我が国の男女間賃金格差（賃金構造）の状況と賃金格差の規定要因を明らかにすることである。①賃金関数を推計し、それをもとに②賃金格差の要因分解を行う。

### 2. 賃金関数の推計

#### (1) 男女別賃金構造の分析（賃金関数の計測）

- ・ 2000年、2006年の男女それぞれの賃金関数を計測して賃金構造を分析すると、特徴的な点としては、男性については、賃金への年齢の評価はかなり大きくなっており、男性の場合、年齢1歳ごとにおよそ6%ポイントの増加が見込まれるが、女性ではおよそ3%ポイントの増加しか見込まれない。この傾向は2006年ではより差が開いている。（表4）
- ・ 女性については、勤続年数の評価、学歴の評価（大卒・高卒）は男性に比べて大きく、この傾向は2006年でもあまり変わらない。（表4）
- ・ 企業規模（大企業）の評価は男性で大きく、男女間の差も広がっている。（表4）
- ・ 職位（役職）を含めて賃金関数を計測した場合、女性で役職者の評価が大きい。また、男女とも役職と非役職との差が拡大している。（表6）
- ・ 企業規模別に小企業（99人以下）、中企業（100～999人）、大企業（1000人以上）に分けて賃金関数を計測してみると、男女の賃金構造は、年齢の評価は男性が高いという傾向は全ての企業で同じで、2006年ではその差は拡大している。大企業では勤続年数の評価が男女とも高い。（表7～9）
- ・ 課長以上の役職者と係長以下に分けて、男女別に賃金関数を計測したところ、課長以上は、係長以下と比べて、年齢の効果が高く、勤続年数の効果がマイナスとなるなど、賃金構造が大きく異なる。年齢の効果は男性が大きく、学歴の効果は女性が高い点は課長以上でも変わらないが、2006年には、課長以上の男女間では年齢の効果の差異がかなり小さくなっている。（表10、表11）

#### (2) 属性別の男女間賃金格差

次に、男女別ではなく、年齢や勤続年数といった属性別に賃金関数を推計した。

①年齢階級別・・・中高年層で男女間の賃金格差が大きい、2000年と2006年

を比較すると、中高年層で格差が縮小している。（表 12）

- ②勤続年数別・・・勤続 15～29 年間の層で男女間の賃金格差が大きい、2006 年では、勤続 9 年間以下の層でも格差が拡大している。この背景として、女性の有期雇用の増加が考えられるのではないか。（表 13）
- ③学歴別・・・低学歴で格差は大きい、2006 年を見ると、学歴が高くなるほど男女間の賃金格差が拡大している。（表 14）
- ④役職別・・・職位が高いほど格差は小さくなっている。2006 年ではおおむね格差は縮小。（表 15）
- ⑤企業規模別・・・2000 年では、規模が小さいほど格差が大きい、2006 年では、大企業では格差が拡大し、小企業では格差が縮小したため、規模間の差は小さくなっている。（表 16）
- ⑥産業別・・・鉱業、建設業、製造業で格差が大きい。2006 年では、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業で格差が拡大している。（表 17）

### (3) 職種別の男女間賃金格差の計測

男女間で職種分布に違いが見られることから、各職種ごとに賃金関数を計測し、男女間の賃金格差を見たところ、次のような結果となった。

- ・医療、教育、技術関係等の専門的・技術的職種等で男女間賃金格差は小さい。格差が大きい職種には製造職が多く見られる傾向がある。ただし、2006 年では、製造職、技術職で格差が縮小、医療、教育関連で格差が拡大している。（表 18）
- ・男女間の賃金格差とそれぞれの職種における女性割合の関係を見るために、両変数間の相関関係の値を計算すると、2000 年では職種別の女性割合と男女間賃金格差には相関関係は見られなかったが、2006 年では、若干ではあるが、正の関係が見られた。（表 19）
- ・代表的ないくつかの職種について、それぞれの男女別賃金関数を計測したところ、販売店店員職や自然科学系研究者等をはじめとする他の職では、男性で年齢の評価が高いが、医師では年齢についての評価は大差がない。また、男女間の差を見ると通信機械組立工では、男性の方が勤続年数の効果が高い、という結果が得られた。このように職種ごとにより賃金構造に違いがみられ、この違いがそれぞれの職種における男女間の賃金格差に影響していると考えられるが、関連する職種ごとの傾向については、更に検討が必要である。（表 20～26）

## 3. 男女間賃金格差の規定要因の分析

### (1) 1 時点における男女間賃金格差の要因分解

2. では、男女それぞれの賃金構造等について、年齢や勤続年数、学歴等の属性のうち、どのようなものの効果が高いか等を明らかにするために男女それぞれの賃金関数の推計を行ったが、次に、男女の賃金の差（男性の賃金－女性の賃金）について要因分析を行い、個人の属性の違いと、属性に対する評価の違いのうち、いずれが男女間の賃金格差に対する寄与度が高いかを分析した。

#### ① 規模計（職位を含まない分析）

賃金格差を「個人属性格差」（＝男女間の年齢、勤続年数等の差による格差）と「非属性格差」（＝男女間で賃金への年齢や勤続年数の評価に差があることによる格差（「男性の利得」と「女性の損失」にさらに区分）の効果に分けて要因分解したところ、次の結果となった。（表 27）

- ・男女間賃金格差への影響を「属性格差」と「非属性格差」の大きな分類で見ると、2000 年では、「非属性格差」の説明力が 54.33% となり、「属性格差」を若干上回る。「非属性格差」のうち、「女性の損失」が 7 割以上を占める。
- ・それぞれの個別要因を詳細に見ると、「属性格差」の勤続年数(24.42)、非属性格差の「男性の利得」の年齢(77.83)、「女性の損失」の年齢(125.79)が男女間賃金格差に大きな影響を及ぼしている。
- ・2006 年でも全体の傾向は変わらないが、「属性格差」のうち、年齢、勤続年数の寄与率が縮小し、「非属性格差」の寄与率が高まっている。特に、「男性の利得」の年齢、「女性の損失」の年齢の影響が大きい。

#### ②職位を含める分析（規模 100 人以上）

- ・職位を含めて分析すると、男女間賃金格差への影響は、「属性格差」の職位の効果の寄与等から、「属性格差」全体で 6 割近くと大きくなり、「非属性格差」を上回る。職位を含まない場合に比べ「女性の損失」の年齢の寄与が縮小している。（表 28）

### (2) 2 時点間の男女間賃金格差の変動要因の分析

次に、2000 年と 2006 年の男女間の賃金格差の変化について、（2006 年の男女の賃金の差－2000 年の男女の賃金の差）を要因分解することにより、個人の属性の男女差の変化、属性に対する男女共通(平均)の評価の変化、男女共通した(平均の)個人の属性の変化、属性に対する評価の男女差の変化のいずれの寄与度が高いのかを分析した。

#### ①規模計の AB 分解（職位を含まない）（表 31）

- ・2 時点間の男女間賃金格差を「観察された属性効果」（＝個人属性(年齢、勤続年数等の男女差)の変化）、「観察された価格効果」（＝(男女平均の)年齢等属性に対する評価の変化、「平均価格変動効果」）、「平均属性変動効果」（＝(高学歴化の進展等、男女共通の(平均)の属性変化）、「係数格差変

動効果」 (=年齢等属性に対する評価の男女間格差の変化) に分解。

- ・「観察された属性効果」が最も格差縮小に寄与し (76.14)、「観察された価格効果」 (6.95)「係数格差変動効果」 (21.96) が格差縮小に寄与。「平均属性変動効果」は格差拡大に寄与している。
- ・個別要因では「平均属性変動」の産業 (=産業構成の変化) (30.61)、「係数格差変動」の産業 (=産業間賃金格差の変化) (28.62)、「観察された属性効果」の年齢 (29.12)、勤続年数 (24.16) (=年齢、勤続年数の男女差異の縮小) が格差縮小の主な要因。

## ②職位を含む AB 分解 (規模 100 人以上) (表 32)

- ・職位を含む分析を行ったところ、「観察された属性効果」 (202.16) が男女間賃金格差の縮小に寄与し、その影響も非常に大きい一方で、「観察された価格効果」、「平均属性変動」、「係数格差変動」は、格差の拡大に寄与。これらは、職位を含まない場合と異なる。
- ・個別要因では、「係数格差変動」の産業 (133.86)、「観察された属性効果」の年齢 (109.47)、勤続年数 (99.32)、「観察された価格効果」の勤続年数 (男女平均の勤続年数の評価) (69.08)、「平均属性変動」の学歴 (=男女共通の高学歴化) (61.92) 等が格差縮小の主な要因。